

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (msdm) adalah penggunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, semua manajer menyelesaikan sesuatu melalui upaya orang lain. Karena itu, manajer di setiap tingkatan harus peduli dengan *Human Resource Management*. Individu menghadapi banyak tantangan sumber daya manusia mulai dari tenaga kerja yang terus berubah hingga peraturan pemerintah, sebuah revolusi teknologi, ekonomi Amerika Serikat dan dunia. Persaingan global telah memaksa organisasi besar dan kecil untuk lebih sadar akan biaya dan produktivitas. Karena sifat kritis masalah sumber daya manusia, masalah ini harus mendapat perhatian besar dari manajemen atas (Mondy dan Joseph, 2006).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Karena manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Untuk dapat bekerja secara maksimal dengan kinerja yang tinggi, diperlukan pula motivasi individu dalam bekerja. Motivasi mengandung pengertian suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien (Adisasmita dalam Sukidi, 2011). Menurut Windy dan Hudiwinarsih (2012) bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Karena karyawan mengemban fungsi serta kewajiban dalam perusahaan, maka karyawan harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Semakin baik kinerja dari karyawan, maka akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja perusahaan. Meningkatnya kinerja perusahaan merupakan indikator dari keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wicaksana, Rahadhini, & Suddin). Salah satu upaya yang harus ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang memuaskan, dengan kompensasi yang sepadan memicu timbulnya motivasi dari dalam diri karyawan tersebut.

Dalam teori disebutkan bahwa individu dapat berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu ketika mereka sedang termotivasi dengan cara yang diharapkan tertentu (Vroom, 1964). Karyawan yang memiliki motivasi

kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya (Parmita, Khoiriyah, & Handaru, 2018).

Penelitian lanjutan oleh Sulistyono (2010) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan secara subjektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dibandingkan dengan apa yang diharapkan dan diinginkan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas hariannya dalam perusahaan. Karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan terlihat tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu gejala yang dapat merusak kondisi dalam suatu perusahaan. Rendahnya kepuasan ini biasanya terlihat dari berbagai aspek, salah satunya yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan laporan, serta menurunnya efektifitas dan efisiensi kerja.

PT. Pan Brothers Tbk merupakan perusahaan *garment* terbesar di Indonesia dengan konsumen dari apparel dalam negeri maupun luar negeri. PT. Pan Brothers Tbk memproduksi berbagai jenis *garment* seperti *polo shirt*, *T-shirt*, *jacket*, *pant* dan masih banyak lagi, hingga saat ini PT. Pan Brother

sudah memiliki tiga perusahaan baru salah satunya PT. Prima Sejati Sejahtera yang sama-sama bergerak di industri garmen.

Meskipun sebagai entitas anak perusahaan PT. Prima Sejati Sejahtera terus berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja, hal ini ditujukannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keseriusan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kurangnya kinerja karyawan disebabkan oleh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka peneliti perlu melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PRIMA SEJATI SEJAHTERA)”**.

B. Rumusan Masalah

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Damayanti, Susilaningsih, & Surmaryati, 2013) Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kangsunga hidup. Hal ini

menjadi fokus penelitian dalam menganalisis kinerja karyawan maupun berperan penting dalam menghadapi tuntutan dari perusahaan yang di tinjau dari kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Mampu memberikan informasi pada ilmu pengetahuan ekonomi dan bisnis umumnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Bagi PT. Prima Sejati Sejahtera

Sebagai pedoman saat mengambil langkah-langkah dalam membangun usaha yang potensial dan melihat kinerja karyawan sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan maupun usaha.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah , tujuan penelitian, dan manfaat dari penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, dan memuat tentang beberapa penelitian terdahulu yang berguna untuk memperkuat penelitian ini dan berisi tentang kerangka penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang definisi operasional, metode pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan pengolahan dari metode yang digunakan. Analisis ini berguna sebagai jawaban atas permasalahan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang perlu disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN